



El requisito de vacunación contra el COVID-19, como condición para acceder al empleo, no satisface las exigencias del juicio de igualdad y resulta discriminatorio

Lo anterior, en tanto supone una preferencia injustificada hacia las personas que han optado por aplicarse la vacuna.

Bogotá D.C., 12 de noviembre de 2024

La Sala Cuarta de Revisión amparó los derechos al debido proceso, al trabajo, a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad de la accionante. Por consiguiente, le ordenó a la compañía ISHAJON S.A.S. iniciar el proceso de contratación para el mismo cargo y con las mismas expectativas y beneficios laborales propuestos en su momento. Los hechos que originaron el proceso de tutela son los siguientes:

En noviembre de 2023, la accionante participó en una convocatoria para el cargo de asesora comercial de las tiendas de ropa Fuera de Serie, operadas por la compañía demandada. Durante el proceso de selección, diligenció un formulario relacionado con el esquema de vacunación contra el COVID-19. Así, manifestó por escrito que no contaba con el mismo, toda vez que se había contagiado cuatro veces con el virus.

Con posterioridad, el área de selección y contratación de la compañía le comunicó que había superado todos los filtros de la convocatoria, por lo cual debía aportar la documentación exigida y acercarse a la sede administrativa para firmar el contrato.

La accionante atendió estas instrucciones de inmediato. Sin embargo, al revisar sus documentos, los encargados le indicaron que el proceso de vinculación no podía continuar, en tanto la compañía tenía como política no contratar a las personas que no tuvieran carné de vacunación contra el COVID-19.

En esta oportunidad, la Corte destacó que el requisito de vacunación carecía de sustento jurídico, por cuanto: (i) las normas invocadas por la demandada no eran aplicables a los establecimientos de comercio; y (ii),



en todo caso, perdieron vigencia cuando finalizó la emergencia sanitaria, esto es, en junio de 2022. De ahí que no hubiera lugar a aplicarlas a un proceso de selección que inició en noviembre de 2023.

Asimismo, advirtió que el requisito de vacunación no estaba previsto en el protocolo interno de bioseguridad, en el manual de procedimientos ni en el perfil del cargo. A juicio de la Sala, lo anterior supuso una vulneración del derecho al debido proceso, cuya garantía exige que “los criterios de selección se encuentren previamente establecidos y, además, sean conocidos por los aspirantes en virtud de los principios de publicidad y transparencia”.

Por otra parte, la Corte consideró que la medida no superó el test de igualdad. En efecto, si bien buscaba una finalidad imperiosa (prevenir la sintomatología grave, la muerte y la transmisión de la infección por COVID-19) y era idónea para lograrla, resultaba innecesaria. Esta ausencia de necesidad obedeció a que existen alternativas que también son efectivas para reducir la propagación del virus, como el uso de tapabocas, el distanciamiento y el lavado de manos.

En consecuencia, concluyó que “el requisito de vacunación, como condición para la vinculación laboral *en un contexto posterior a la culminación de la emergencia sanitaria*, no satisface las exigencias del juicio de igualdad y resulta discriminatorio en tanto supone una preferencia injustificada hacia las personas que han optado por aplicarse la vacuna contra el COVID-19”.

Sumado a lo anterior, destacó que “la obligatoriedad de la vacunación desconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el cual faculta a los individuos a declinar o a solicitar cualquier procedimiento médico, de conformidad con su proyecto de vida y convicciones. De tal suerte, esa exigencia deviene en una interferencia externa que le impide a la persona decidir sobre su propia salud de manera autónoma”.

El magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo salvó el voto en esta decisión.

Sentencia T-460 de 2024
M.P. Vladimir Fernández Andrade